ДОКЛАД

по чл. 12, ал. 1 от Наредба № 48 от 20 март 2013 г. за изискванията към възнагражденията към годишния финансов отчет за дейността на НИД „Надежда“ АД за 2020 г.

I. Програма за прилагане на политиката за възнагражденията за следващата финансова година или за по-дълъг период

В политиката за възнагражденията, изготвена от Съвета на директорите на НИД „Надежда“ АД са залегнали няколко основни принципа, които изцяло съответстват на законовата регламентация:

- ✓ Съответствие на възнагражденията с реализиране на поставените бизнес цели и стратегии за развитие на Дружеството;
- ✓ Осигуряване на защита на интересите на дружеството и неговите акционери, с оглед предотвратяването на всякакви форми на конфликт на интереси;
- ✓ Формиране на възнагражденията, съобразно индивидуалните постижения на всеки от членовете на Съвета на директорите, както и съвместната им дейност за постигане на поставените бизнес цели и стратегии.

Съветът на директорите на НИД „Надежда“ АД възнамерява стриктно да спазва политиката за възнагражденията, която се приема от Общото събрание на акционерите на публичното дружество, както през следващата финансова година, така също и в по-дългосрочна перспектива.

II. Информация по чл. 13 от Наредба № 48

1. Информация относно процеса на вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията, включително, ако е приложимо, информация за мандата и състава на комитета по възнагражденията, имената на външните консултанти, чиито услуги са били използвани при определянето на политиката за възнагражденията:

Процесът на вземане на решения при определяне на политиката за възнагражденията е ясно определен в Закона за публичното предлагане на ценни книжа (ЗППЦК) и Наредба № 48. Съгласно ЗППЦК, възнагражденията на членовете на Съвета на директорите НИД „Надежда“ АД се определят от общото събрание на акционерите и от тази гледна точка дружеството няма специален комитет по възнаграждения.

2. Информация относно относителната тежест на променливото и постоянното възнаграждение на членовете на управителния орган:

Членовете на съвета на директорите на НИД „Надежда“ АД получават постоянни, но могат да получават и променливи възнаграждения. Постоянните възнаграждения се определят по реда и при условията на ТЗ, ЗППЦК, ЗДСИЦ и приложимите подзаконови нормативни актове. Размерът и срокът, за който е дължимо постоянното възнаграждение на всеки член от Съвета на директорите се определя с решение на Общото събрание на акционерите на Дружеството. Дружеството може да изплаща и променливо възнаграждение на членовете на Съвета на директорите под формата на бонуси, премии и други материални облаги, които се предоставят на членовете на Съвета при наличието на обективни критерии за оценка на извършената дейност. Променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се изплаща, като част от него в размер не по-малко от 40% /четирдесет на сто/ се разсрочва

за период от три години. Общото събрание на акционерите определя каква част от променливото възнаграждение да бъде разсрочена, както и начина й на изплащане - пропорционално или чрез постепенно нарастване през разсрочения период. Променливо възнаграждение може да не се изплаща, когато критериите за постигнати резултати и бизнес цели не са постигнати, както и при влошаване на финансовото състояние на Дружеството. Дружеството не определя възнаграждения под формата на акции, опции върху акции или други права за придобиване на акции, както и не определя възнаграждения, основаващи се на промените в цената на акциите на Дружеството.

3. Информация относно критериите за постигнати резултати, въз основа на които се предоставят опции върху акции, акции на дружеството или друг вид променливо възнаграждение и обяснение как критериите по чл. 14, ал. 2 и 3 допринасят за дългосрочните интереси на дружеството:

Не се предоставят опции върху акции на дружеството. Определянето и изплащането на променливо възнаграждение се извършва като се вземат предвид следните обективни критерии за оценка на дейността:

- ✓ увеличение на реализираната печалба от дейността на Дружеството;
- ✓ стабилност и устойчиво развитие на Дружеството;
- ✓ разширяване на дейността на Дружеството;
- ✓ оптимизация на структурата и организацията на дейност в Дружеството;
- ✓ устойчиво спазване на приложимата законова нормативна уредба, недопускане на конфликт на интереси и стриктно изпълнение на указанията на надзорните органи и институции.

4. Пояснение на прилаганите методи за преценка дали са изпълнени критериите за постигнатите резултати:

Неотносимо, доколкото няма изплащано променливо възнаграждение.

5. Пояснение относно зависимостта между възнаграждението и постигнатите резултати:

Възнагражденията са обвързани с реализиране на поставените бизнес цели и стратегии за развитие на Дружеството и формирането им зависи от индивидуалните постижения на всеки от членовете на Съвета на директорите, както и съвместната им дейност за постигане на поставените бизнес цели и стратегии.

6. Основните плащания и обосновка на годишната схема за изплащане на бонуси и/или на всички други непарични допълнителни възнаграждения:

Неотносимо, доколкото няма изплащано променливо възнаграждение.

7. Описание на основните характеристики на схемата за допълнително доброволно пенсионно осигуряване и информация относно платените и/или дължимите вноски от дружеството в полза на директора за съответната финансова година, когато е приложимо:

Не е приложимо

8. Информация за периодите на отлагане на изплащането на променливите възнаграждения:

Променливото възнаграждение на членовете на Съвета на директорите се изплаща, като част от него в размер не по-малко от 40% /четирдесет на сто/ се разсрочва за период от три години. Общото събрание на акционерите определя каква част от променливото възнаграждение да бъде разсрочена, както и начина й на изплащането й-пропорционално или чрез постепенно нарастване през разсрочения период.
Неотносимо, доколкото няма изплащано променливо възнаграждение.

9. Информация за политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите:

Политиката на обезщетенията при прекратяване на договорите е изцяло съобразена с българското законодателство. Договорът с изпълнителния директор на Дружеството може да предвижда клаузи, които да позволяват на дружеството да изисква връщане на променливо възнаграждение, предоставено въз основа на данни, които впоследствие са се оказали неверни. Решението за връщане на променливото възнаграждение се взема от Общото събрание на акционерите, което определя условията и срока за връщане, ако те не са определени в договора. При прекратяване на договора с изпълнителен директор, се дължат обезщетенията, предвидени в сключения договор за управление. Обезщетенията по предходното изречение, включително относно евентуалните дължими предизвестия, както и обезщетенията, свързани със забраната за конкурентна дейност, не могат да надхвърлят сумата от изплатените годишни постоянни възнаграждения на лицето за две години. Те не се дължат, в случай че прекратяването на договора се дължи на незадоволителни резултати и/или на виновно поведение на изпълнителния директор.

10. Информация за периода, в който акциите не могат да бъдат прехвърляни и опциите върху акции не могат да бъдат упражнявани, при променливи възнаграждения, основани на акции:

Не са предвидени променливи възнаграждения, под формата на опции върху акции или възнаграждения с акции.

11. Информация за политиката за запазване на определен брой акции до края на мандата на членовете на управителните и контролните органи след изтичане на периода по т. 10:

Неотносимо

12. Информация относно договорите на членовете на управителните и контролните органи, включително срока на всеки договор, срока на предизвестието за прекратяване и детайли относно обезщетенията и/или други дължими плащания в случай на предсрочно прекратяване:

Договорите с членовете на управителния орган не се различават от обичайните за търговската практика и са съобразени с българското законодателство.

13. Пълния размер на възнаграждението и на другите материални стимули на членовете на управителните и контролните органи за съответната финансова година:

Пълният размер на брутното възнаграждение на членовете на Съвета на директорите на НИД „Надежда“ АД за 2020 г. възлиза общо на 83 879 лв.

Няма други материални стимули, които са предоставяни на членовете на Съвета на директорите.

14. Информация за възнаграждението на всяко лице, което е било член на управителен или контролен орган в публично дружество за определен период през съответната финансова година:

а) пълния размер на изплатеното и/или начислено брутно възнаграждение на лицето за съответната финансова година:

- Борислав Кирилов Никлев, Председател на СД и Изпълнителен директор - 63 064 лв.
- Велислава Невянова Иванова, Зам. председател на СД – 10 400 лв.
- Стоян Николов Николов, Член на СД – 10 400 лв.

б) възнаграждението и други материални и нематериални стимули, получени от лицето от дружества от същата група:

НИД „Надежда“ АД не е част от група.

в) възнаграждение, получено от лицето под формата на разпределение на печалбата и/или бонуси и основанията за предоставянето им:

Не са изплащани подобни възнаграждения.

г) всички допълнителни плащания за услуги, предоставени от лицето извън обичайните му функции, когато подобни плащания са допустими съгласно сключения с него договор:

Не са изплащани подобни възнаграждения.

д) платеното и/или начислено обезщетение по повод прекратяване на функциите му по време на последната финансова година:

Не са изплащани подобни възнаграждения.

е) обща оценка на всички непарични облаги, приравнени на възнаграждения, извън посочените в букви „а“ – „д”;

Няма изплащани непарични облаги, приравнени на възнаграждения.

ж) информация относно всички предоставени заеми, плащания на социално-битови разходи и гаранции от дружеството или от негови дъщерни дружества или други дружества, които са предмет на консолидация в годишния му финансов отчет, включително данни за оставащата неизплатена част и лихвите:

Не е относимо към НИД „Надежда“ АД.

15. Информация по отношение на акциите и/или опциите върху акции и/или други схеми за стимулиране въз основа на акции:

Няма акции, опции върху акции или други схеми за стимулиране, които да са прилагани през отчетния период.

а) брой на предложените опции върху акции или предоставените акции от дружеството през съответната финансова година и условията, при които са предложени, съответно предоставени:

Не са предлагани опции и не са предоставяни акции.

б) брой на упражнените опции върху акции през съответната финансова година и за всяка от тях, брой на акциите и цената на упражняване на опцията или стойността на лихвата по схемата за стимулиране на база акции към края на финансовата година:

Не са налице опции върху акции, респективно не са упражнявани подобни.

в) брой на неупражнените опции върху акции към края на финансовата година, включително данни относно тяхната цена и дата на упражняване и съществени условия за упражняване на правата:

Няма опции върху акции, респективно няма неупражнени опции.

г) всякакви промени в сроковете и условията на съществуващи опции върху акции, приети през финансовата година:

Няма съществуващи опции.

16. Годишно изменение на възнаграждението, резултатите на дружеството и на средния размер на възнагражденията на основа пълно работно време на служителите в дружеството, които не са директори, през предходните поне пет финансови години, представени заедно по начин, който да позволява съпоставяне:

Година	Годишно изменение на възнагражденията	Годишен финансов резултат	Среден размер на годишното възнаграждение на основа пълна заетост на служители, които не са директори
2020	113 905 лв.	-792 067 лв.	10 443 лв.
2019	116 441 лв.	17 598 лв.	11 538 лв.
2018	106 810 лв.	-866 906 лв.	10 571 лв.
2017	93 987 лв.	503 163 лв.	10 795 лв.
2016	90 947 лв.	620 395 лв.	10 438 лв.

17. Информация за упражняване на възможността да се изиска връщане на променливото възнаграждение:

В дружеството към настоящия момент не се предвижда изплащане на променливо възнаграждение, поради което няма информация за възможността да се изисква връщане на променливо възнаграждание от съответния член на съответен съвет.

18. Информация за всички отклонения от процедурата за прилагане на политиката за възнагражденията във връзка с извънредни обстоятелства по чл.11, ал.13 от НАРЕДБА № 48 от 20.02.2013г. за изискванията към възнагражденията, издадена от Комисията за финансов надзор, включително разяснения на естеството на извънредните обстоятелства и посочване на конкретните компоненти, които не са приложени“

В дружеството през изтеклата финансова 2020 г. не се извършвало отклонения от прилагането на настоящата политика за възнаграждения.

Дата: 22.02.2021 г.

НАЦИОНАЛНО ИНВЕСТИЦИОННО ДРУЖЕСТВО НАДЕЖДА АД * СОФИЯ *

Борислав Никлев
Изпълнителен директор